

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIKIJING KABUPATEN MAJALENGKA

Dewi Maharani

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Majalengka

E-mail: dewimaharani212@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat dapat diraih dengan kualitas kinerja dari para pegawai. Dalam meningkatkan kualitas kinerja Kantor Kecamatan Cikijing akan mampu diraih dengan senantiasa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi yang selalu berorientasi pada peningkatan kualitas dan mutu jasa pelayanan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (3) menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 15 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan (1) manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (2) budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (3) manajemen SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan sebuah lembaga merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen organisasi disebuah instansi kelembagaan baik swasta maupun pemerintahan. Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukan kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Namun demikian, muara dari keseluruhan pelayanan bertumpu pada budaya organisasi yang tertata dan terkontrol dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang memiliki tata kelola organisasi yang bermutu dan berkualitas. Organisasi memiliki peran dan fungsi vital dalam membangun kualitas

kinerja para pegawai dengan menumbuhkan budaya organisasi yang memiliki komitmen tinggi dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Organisasi adalah suatu sistem yang mengatur tata kelola dari setiap unsur dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya, apabila terdapat ketimpangan atau salah satu sub sistem yang tidak berjalan, maka akan mempengaruhi sub sistem yang lain (Dahlan, Hasim, Hamdan, 2017; Al Fatta, 2007; Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017; Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014; Tadampali, Hadi, & Salam, 2016; Toha, 2014).

Dalam memberikan pelayanan yang prima, perlu dilakukan upaya pembinaan dan

pengembangan profesionalisme pekerja/karyawan (SDM) karena kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik (Baedhowi, 2007; Yullyanti: 2009). Pegawai/ karyawan merupakan ujung tombak dari peran organisasi yang dimiliki oleh sebuah tatanan organisasi berfungsi sebagai penggerak dalam pengelolaan sumberdaya lainnya sehingga harus digunakan dengan baik dan benar serta efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi riil organisasi (Yullyanti: 2009). Untuk lebih mengembangkan peran sumber daya manusia, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur agar lebih bersikap arief dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal sesuai tuntutan perkembangan zaman yang berlangsung selama ini (Husain, Nawawi, Yunus: 2011).

Kualitas pelayanan publik Kecamatan Cikijing tentu tidak lepas dari aparatur pemerintah Kecamatan Cikijing sebagai ujung tombak pelayanan yang berkaitan erat dengan kinerjanya. Aparatur pemerintah Kecamatan Cikijing dapat meningkatkan kualitas layanan publiknya untuk menjalankan visi misi dengan menjaga kinerjanya sebagai bukti pengabdian kepada Negara dan masyarakat. Tujuan dari artikel ini adalah sebagai upaya mengembangkan keilmuan penulis dalam melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan tinggi sebagai wujud pengabdian kepada bangsa dan negara. Tujuan selanjutnya adalah sebagai deseminasi hasil penelitian yang dilaksanakan oleh penulis yang dilaksanakan di kantor kecamatan

Cikijing Kabupaten Majalengka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari manajemen sumberdaya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja para pegawai/karyawan pada kantor kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Selanjutnya inti dari penelitian ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai/ karyawan sebagai bentuk atau wujud untuk senantiasa memiliki komitmen menjaga kualitas kinerja dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat/publik.

KAJIAN PUSTAKA

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan (Koesmono: 2005). Sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi (Lolowang, Adolfini, Lumintang: 2016). Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan (Noer, Trang, dan Uhing: 2017).

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan

dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10). Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya (Hakim dan Hadipapo: 2015).

Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja (Rosvita, Setyowati, Fanani (2017). Menurut Victor Tan (Wibowo: 2010) karakteristik budaya organisasi meliputi: (a) Inisiatif individual; (b) Toleransi terhadap risiko; (c) Arah sasaran yang jelas; (d) Integrasi yang terkoordinasi; (e) Dukungan manajemen; (f) Pengawasan perilaku karyawan; (g) Identitas organisasi; (h) Sistem penghargaan; (i) Toleransi terhadap konflik.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Parmitasari, Abdullah & Nirwana 2017).

Penelitian ini dilaksanakan merupakan bentuk kajian dari beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji mengenai sumberdaya manusia, budaya organisasi, serta kualitas kinerja. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Dahlan, Hasim, Hamdan (2017) menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator dari manajemen SDM mempunyai peranan penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan (pelayanan). Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate ditentukan oleh manajemen SDM dan budaya organisasi yang selalu berorientasi pada jasa layanan yang berkualitas sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Widodo (2015), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang kuat antara sumber daya manusia dengan kemampuan kerja. Besarnya pengaruh variable sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja adalah sebesar 60,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

Penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian Oktarina dan Mustam (2018) menunjukkan bahwa pengelolaan Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Pekalongan sudah sesuai dengan 8 aspek yang ditentukan dalam peraturan yang meliputi : Rekrutmen, Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, Penyusunan Standar Kompetensi

Manajerial, Assesment Individu berdasarkan Kompetensi, Penilaian Kinerja, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, serta Pendidikan dan Pelatihan. Berikutnya hasil penelitian Satriani dan Sary. (2015) menyimpulkan berdasarkan penelitian yakni terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau lembaga kuat maka kinerja pegawai akan tinggi. Kerjasama antar pegawai akan membentuk budaya yang baik dan kuat. Namun, beberapa faktor perlu diperbaiki dan diperhatikan, seperti pegawai yang terlalu santai dalam bekerja, pegawai fokus pada hasil akhir tanpa melihat proses yang terjadi dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebut dapat diperbaiki jika atasan mampu tegas dan memantau pekerjaan-pekerjaan pegawai di waktu tertentu agar pekerjaan yang dilakukan pegawai selaras dengan tujuan perusahaan atau lembaga. Abdussamad (2015) menunjukan hasil penelitian dari empat dimensi pengukuran tingkat kualitas Budaya Organisasi, dimensi Perhatian terhadap Detail merupakan dimensi dengan tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling tinggi dibandingkan dimensi-dimensi lainnya. Sedangkan dimensi Orientasi Orang memiliki tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling rendah, walaupun tingkatannya masih tergolong cukup. item "Pegawai didorong untuk bekerja secara inovatif" merupakan item dengan tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling tinggi dibandingkan item-item lainnya. Adapun item "Salah satu bentuk perhatian Organisasi terhadap pegawai yang berprestasi diberikan jaminan sosial" memiliki tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling rendah, walaupun tingkatannya

masih tergolong cukup. Selanjutnya Sagita, Susilo, Cahyo (2018) mengemukakan bahwa Penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh Auto 2000 Sutoyo Malang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi membantu karyawan memandang organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bernaung, maka mereka akan cenderung lebih mudah terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Berikutnya Baan (2015) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Jadi, budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diukur berdasarkan kepercayaan antar sumber daya manusia, ekspektasi akan masa depan/pengembangan karier, deskripsi yang jelas dari hak dan kewajiban tersebut direspon sangat positif oleh karyawan di Hotel Grand Victoria Samarinda sehingga budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan itu sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Yudha: 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu mendeskripsi secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu perlakuan pada wilayah tertentu mengenai hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian menduga faktor sebagai penyebab melalui pendekatan kuantitatif (Yusuf, 2016). Sedangkan sifat penelitian ini adalah verifikatif yaitu meneliti hubungan, variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka, yaitu pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara: 1) Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan Camat, kepala seksi, dan beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan. 2) Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan tesis ini. 3) Dokumentasi berdasarkan Arikunto (2002) bahwa “metode dokumentasi merupakan mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya”. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang profil

Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. 4) Angket yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen SDM (X1)

indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	,531	,2441	valid
2	,521	,2441	valid
3	,625	,2441	valid
4	,614	,2441	valid
5	,667	,2441	valid
6	,520	,2441	valid
7	,616	,2441	valid
8	,540	,2441	valid
9	,566	,2441	valid
10	,577	,2441	valid

Sumber: Data Primer yang diolah: 2019

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Manajemen SDM dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0.2441 (nilai r tabel untuk $n = 50$). Hal ini menunjukkan semua indikator dari variabel penelitian dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22.0 for

windows. Ketentuan uji reliabilitas adalah jika nilai cronbach alpha (α) $> 0,6$ maka item dinyatakan reliabel. Begitupun sebaliknya, jika nilai $\alpha < 0,6$ maka skala variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal/tidak dapat dipercaya. Untuk skala Pelatihan, nilai cronbach alpha (α), yaitu 0,604. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga item-item skala Pelatihan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Secara statistik, data dari variabel penelitian dapat juga diuji normalitasnya dengan menggunakan teknik one-sample kolmogorovsmirnov test. Uji tersebut dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel-variabel penelitian. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 3.2

Hasil Uji Normalitas Dengan Menggunakan Kolmogorof-Smirnof

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61653923
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.027
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer yang diolah: 2019

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas diperoleh nilai KS-Z sebesar 0.039 dengan taraf signifikan (p) sebesar 0,2. Karena $p > 0,05$, yaitu $0,2 > 0,05$ maka data penelitian berdasarkan uji one-sample kolmogorov-smirnov test dinyatakan berdistribusi normal.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.992	3.951		3.288	.001
	X1	.195	.046	.282	4.261	.001
	X2	.411	.112	.244	3.680	.001

Sumber: Data Primer yang diolah: 2019

Berdasarkan tabel 3.3 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,992 + 0,195 X_1 + 0,411 X_2 + 3,951$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Manajemen SDM

X_2 = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 12,992. Angka tersebut menunjukkan indikasi Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor

Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka bila Manajemen SDM (X1), dan Budaya Organisasi (X2) diabaikan.

2. Koefisien variabel X1 (Manajemen SDM) diperoleh sebesar 0,195 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan Manajemen SDM, maka semakin besar pula peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.
3. Koefisien variabel X2 (Budaya Organisasi) diperoleh sebesar 0,411 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi pelaksanaan Budaya Organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

c. **Hasil Pengujian Hipotesis**

1) Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Hipotesis
Manajemen SDM	4,261	1,972	$4,261 > 1,972$ maka hipotesis diterima
Budaya Organisasi	3,680	1,972	$3,680 > 1,972$ maka hipotesis diterima

Sumber: Data Primer yang diolah: 2019

Hasil pengujian regresi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4,261 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,972 maka nilai t hitung > t tabel ($4,261 > 1,972$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis diterima). Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

2) Hasil pengujian simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	311.700	2	155.850	22.544	.000
Residual	1417.179	205	6.913		
Total	1728.880	207			

Sumber: Data Primer yang diolah: 2019

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 22,544 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Manajemen SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila dukungan terhadap Manajemen SDM ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka juga akan mengalami peningkatan.

c. Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan. Artinya, apabila dukungan terhadap Manajemen SDM dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama-sama, maka juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka juga akan mengalami peningkatan. Walaupun demikian, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hanya sebesar 18%, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel, yaitu Manajemen SDM dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Manajemen SDM dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 18%. Hal ini disebabkan masih relatif barunya penanaman nilai-nilai manajemen SDM yang terstruktur sistematis dan penggalakan budaya organisasi yang tertata, terstruktur, dan diterapkan secara disiplin pada pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad J.. (2015) Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo
<http://repository.ung.ac.id/riset/show/1/1377/analisis-budaya-organisasi-dalam-meningkatkan-kinerja-pada-dinas-pendidikan-pemuda-dan-olahraga-provinsi-gorontalo.html>.
- Al Fatta, H. (2007). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk keunggulan bersaing perusahaan dan organisasi modern. Penerbit Andi.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baan Y. F. (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3): 675 -686.
- Baedhowi. (2007) Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2 (Mei).
- Dahlan, Hasim D, Hamdan: 2017; Al Fatta. (2007) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 69-75.
- Hakim A& Hadipapo A. (2015) Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal*

- EKOBIS Vol.16, No.1, Januari 2015. Hal 1-11
- Husain A. S, Nawawi J., dan Yunus R. (2011) Analisis Manajemen Sumber Daya Aparatur di Sekretariat Kabupaten Jenepono. Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 4, Nomor 2, Juli 2011 (53-60).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ad'ministrare, 4 (1), 25–34.
- Koesmono H. T. (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 2 (2005) <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>.
- Lolowang M. G, Adolfini, Lumintang G. (2016) The Influence Of Training And Human Resources Development To Employee Performance In Pt.Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186
- Noer Siti W.P, Trang I, dan Uhing Y. (2017) Influence Of Hr Planning, Recruitment And Placement On Employee Performance At Pt.Pln (Persero) Suluttenggo Area. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697 – 705.
- Oktarina A, Mustam Mochammad, MS () Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Pekalongan. Journal Of Public Policy and Management Riview [Volume 7, Nomer 2, Tahun 2018](#).
- Parmitasari R. D. A, Abdullah W, & Nirwana. (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar. maka Jurnal Manajemen dan Inspirasi (MINDS) Vol. 4 No. 1 Juni 2017. Hal. 61-72
- Rosvita V, Setyowati E, dan Fanani Z. (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesia Jurnal Farmasi. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. Jurnal Ad'ministrare, 1(1), 20–27.
- Sagita A. A, Susilo H, Cahyo M. W.S (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). urnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1 April 2018. Hal. 73-82
- Satriani M.S.P, Sary F. P. (2015) The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance In Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.1 April 2015 ISSN : 2355-9357. Hal. 106-113.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sul Sel Bar. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 6(2), 35–46.

- Wibowo. (2010) Budaya Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo W. (2015) PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TKEMAMPUAN KERJA PEGAWAI (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). Jurnal TAPIS Vol.11 No.2 Juli-Desember 2015. Hal. 132-143
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Yudha R. I. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2, Mei 2018. Hal. 24-35
- Yullyanti E. (2009) Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Volume 16, Nomor 3, Sept–Des 2009, hlm.131-139
- Yusuf, A. M. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Prenada Media.